

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMITMEN DENGAN KINERJA PENGAWAS SMP DI KABUPATEN DELI SERDANG

M. Dian Wahyudi
diahdian88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan motivasi dengan kinerja pengawas; (2) hubungan komitmen dengan kinerja pengawas; dan (3) hubungan motivasi dan komitmen dengan kinerja pengawas. Metode penelitian ini adalah kuantitatif jenis deskriptif studi korelasional dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Untuk menentukan sampel digunakan teknik total sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 60 pengawas SMP Deli Serdang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana serta ganda. Hasil dari penelitian disajikan: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi $r_{X1Y} = 0,511$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja pengawas adalah sebesar 21%; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi $r_{X2Y} = 0,530$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel komitmen terhadap kinerja pengawas adalah sebesar 23%; dan (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen dengan kinerja pengawas $R = 0,662$.

Kata kunci: *Kinerja pengawas, Motivasi, Komitmen*

I. PENDAHULUAN

Pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab, serta wewenang untuk melakukan pengawasan di sekolah (Sagala, 2007:106). Pengawasan merupakan salah satu hal yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatan yang dijalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan akan diketahui keunggulan dan kelemahan dalam pelaksanaan manajemen sekolah, sejak dari awal, proses dan akhir pelaksanaan manajemen.

Pengawasan merupakan proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi sekolah terlaksana sesuai dengan yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan, pengawasan juga merupakan fungsi manajemen yang diperlukan

untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit-unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendaki.

Di bidang pendidikan, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang harus diterapkan, melalui pengawasan dibidang pendidikan dapat diketahui sejauh mana program-program pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya dapat diaktualisasikan dalam memberhasilkan peserta didik untuk mengembangkan potensinya. Melalui pengawasan ini pula dapat ditemukan faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan aktifitas sehingga dapat dipikirkan kembali upaya pemecahan atau pencegahannya.

Berdasarkan Permendiknas No. 12 Tahun 2007, pengawas sekolah harus memiliki 6 kompetensi, yakni: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi supervisi manajerial; (3) kompetensi supervisi

akademik; (4) kompetensi evaluasi pendidikan; (5) kompetensi penelitian dan pengembangan; dan (6) kompetensi sosial.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 21 tahun 2010 tentang jabatan Fungsional Pengawas sekolah dan angka kreditnya, tugas pokok Pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional Guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas keangawasan di daerah khusus.

Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 tentang Guru pada pasal 15 ayat 4 menyatakan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan tugas pengawasan (pengawasan akademik dan pengawasan manajerial).

Berdasarkan hal di atas secara umum tugas pengawas sekolah terdiri dari: (1) pengawasan akademik; (2) pengawasan manajerial; dan (3) melakukan pembimbingan dan pelatihan guru. Untuk itu seorang pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas kepengawasannya harus memiliki: (1) teliti dalam melihat keadaan sekolah; (2) mampu menganalisis setiap kondisi sekolah; (3) memiliki kreativitas yang bermanfaat buat kemajuan sekolah; dan (4) mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dengan stakeholder sekolah.

Untuk menampilkan kompetensi pengawas sekolah tersebut dapat dilihat melalui kinerja pengawas sekolah tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai seseorang (Mangkunegara,

2004:67). Kinerja pengawas ini dapat dilihat dari mulai penyusunan rencana program kepengawasan, pelaksanaan kepengawasan, laporan kepengawasan dan evaluasi kepengawasan.

Di struktur pendidikan formal terdapat beberapa unsur yaitu: para pengawas, pembantu kepala sekolah, guru dan Staf TU dan seterusnya sampai kepada menteri pendidikan. Pengawas sekolah adalah salah satu unsur bagian penting di dalam dunia pendidikan. Di tangan pengawas sekolahlah dapat diharapkan tugas-tugas pengawasan, pengarahan dan perbaikan sekolah untuk menjadi lebih baik dan lebih bermutu. Oleh sebab itu pemerintah, melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 12 tahun 2007 mensyaratkan pengawas sekolah harus memiliki pendidikan S-2, dengan kata lain, jika seseorang ingin menjadi pengawas sekolah, haruslah memiliki jenjang pendidikan S-2. Hal ini sebenarnya sangatlah baik karena sebagaimana yang diutarakan oleh Siagian (2006) menyatakan pendidikan dapat: (1) menambah cakrawala berpikir; (2) menambah rasa ingin tahu; (3) menguasai ilmu lebih dalam; (4) memiliki kemampuan berpikir teratur, logis dan sistematis, dan (5) memiliki daya analisis tinggi. Dari penjelasan ini jelaslah kemampuan supervisi dapat diperoleh dari jenjang pendidikan tertentu, yang salah satunya dapat diperoleh pada jenjang pendidikan S-2 Pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas jelaslah bahwa pendidikan dapat meningkatkan kemampuan berpikir, kompetensi dan daya analisa yang tinggi. Ini berarti jika seseorang memiliki pendidikan yang lebih tinggi maka ia akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi pula. Hal ini juga berlaku terhadap pengawas sekolah. Pengawas sekolah yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi berarti memiliki

kemampuan yang lebih tinggi pula. Kemampuan yang tinggi akan dapat menganalisa dan memberikan bimbingan kepada kepala sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan laporan Dinas Pendidikan Deli Serdang bahwa kinerja pengawas SMP Kabupaten Deli Serdang masih rendah. Ini dapat dilihat dari hasil laporan kinerja sekolah tahun 2020/2021 se Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa dari 37 SMP Negeri yang dilakukan kinerja diperoleh hasil: (1) tidak satupun sekolah yang memperoleh nilai A; (2) empat sekolah (10%) yang memperoleh nilai B; (3) tiga puluh sekolah (81,08%) yang memperoleh nilai C; dan (3) tiga sekolah (6%) memperoleh nilai D. Hal yang sama juga dilakukan oleh Dinas Pendidikan Deli Serdang yang melakukan penilaian kinerja pengawas sekolah melalui Korwas Deli Serdang diperoleh hasil bahwa dari 60 pengawas SMP, diperoleh: (1) lima orang (8,3%) pengawas yang memiliki kinerja amat baik; (2) tujuh orang (11,6%) pengawas yang memperoleh kinerja baik; (3) lima puluh dua orang (86,7%) memiliki kinerja cukup; dan (4) satu orang (1,7%) pengawas memiliki nilai kinerja kurang (Dinas Pendidikan dan Olah Raga Deli Serdang).

Sementara itu berdasarkan survei yang dilakukan Kemendikbud pada tahun 2018 terhadap para pengawas sekolah di suatu kabupaten menunjukkan para pengawas sekolah memiliki kelemahan, terutama dalam kompetensi supervisi akademik, evaluasi pendidikan, dan penelitian dan pengembangan (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008:6).

Selanjutnya berdasarkan laporan surat kabar Kompas edisi 5 Mei 2017 menyatakan bahwa kinerja pengawas sekolah dari SD sampai SMA menyatakan bahwa kinerja pengawas sekolah dari SD sampai SMA masih

rendah dan belum baik. Hal ini disebabkan oleh perekrutan pengawas sekolah yang tidak sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Penyebab lainnya adalah kompetensi pengawas sekolah yang juga rendah. Dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) yang dilakukan kementerian pendidikan dan kebudayaan, kompetensi pengawas sekolah justru paling rendah dibandingkan Pengawas yang mereka awasi. Rata-rata nilai ujian pengawas yang ikut dalam UKA 42,25, sedangkan rata-rata nilai Pengawas TK = 58,9; Pengawas SD 36, Pengawas SMP = 46 dan Pengawas SMA = 51,38.

Hasil Penelitian yang dilakukan Hasan, Djailani dan Rusli (2012) menunjukkan: (1) pemberian motivasi oleh pengawas sekolah berbentuk kesempatan pengembangan karir, mengikuti seminar, melanjutkan pendidikan, partisipasi dalam menetapkan sasaran, pengakuan dan harapan yang jelas; (2) pembinaan disiplin pengawas dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah pada MAN Janarata Kabupaten Bener Meriah dilakukan dengan pendekatan persuasif dalam membimbing kepala sekolah, mengawasi kepala sekolah, dan menentukan *job description* kepada kepala sekolah serta memberi sanksi kepada kepala sekolah sesuai dengan tingkat pelanggaran; (3) Penyusunan Program dengan cara menetapkan kebijakan mutu, menetapkan indikator dan target kinerja, melaksanakan perbaikan mutu; dan (4) Faktor-faktor penghambat pengawas sekolah dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah meliputi: kurangnya sosialisasi peraturan sekolah, kurangnya koordinasi sekolah, kurangnya disiplin kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan terdahulu, timbul pertanyaan apakah ada hubungan motivasi dan komitmen

dengan kinerja pengawas Kabupaten Deli Serdang. Hal ini mengingat bahwa pengawas merupakan ujung tombak dari keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu penulis mengadakan penelitian tentang kinerja pengawas serta ubahan-ubahan yang dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi guru.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan fakta di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi dua variabel bebas yakni, Motivasi (X_1), Komitmen (X_2) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pengawas SMP Serdang Bedagai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas SMP Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini, keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100. Menurut Arikuntoro (2006:131), menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Lebih lanjut Arikunto menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

III. PEMBAHASAN

Hasil

Dari analisis deskripsi data ditemukan bahwa variabel kinerja pengawas (Y) SMP di Kabupaten Deli Serdang kategori tinggi 31,67%, sedang sebesar 60%, kategori rendah sebesar 8,33%, sedangkan untuk kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kinerja pengawas (Y) dalam penelitian ini berada pada kategori

sedang. Untuk variabel motivasi SMP di Kabupaten Deli Serdang tergolong kategori tinggi sebesar 33,33%, kategori sedang sebesar 50%, dan kategori rendah sebesar 16,67. Sedangkan untuk kategori kurang sama sekali tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi (X_1) SMP di Kabupaten Deli Serdang dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Sedangkan variabel Komitmen (X_2) kategori tinggi sebesar 5%, kategori sedang sebesar 88,33%, kategori rendah sebesar 6,67%. Sedangkan untuk kategori kurang sama sekali tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Komitmen (X_2) dalam penelitian ini berada pada kategori sedang.

Dari hasil analisis korelasi sederhana dan parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja pengawas (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi (X_1) dengan kinerja pengawas (Y) $r_{x1y} = 0,511$. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $N - 2 = 58$, diperoleh $r_{tab} = 0,250$, ternyata $r_{hit (y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,511 > 0,250$. Dengan $r_{x1y} = 0,511$ diperoleh $t_{hit} = 4,52$ dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N - 2 = 58$ dan didapat yaitu 1,672. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab} = 4,52 > 1,672$. Kemudian dari hasil perhitungan korelasi parsial diperoleh $r_{hit} = 0,468$. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N - 3 = 57$, diperoleh $r_{tabel} (57, 5\%) = 0,250$. Ternyata $r_{hit (y1,2)} > r_{tabel}$ yaitu $0,468 > 0,250$. Harga t_{hit} tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N - 357$ dan didapat yaitu 1,672. Hasil ini menunjukkan bahwa harga $t_{hit} > t_{tabel}$ yaitu $4,52 > 1,672$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara motivasi dengan kinerja pengawas, bila komitmen dikontrol cukup

berarti pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi dengan kinerja pengawas teruji kebenarannya. Selanjutnya motivasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61% terhadap kinerja pengawas.

Ditemukan pula hubungan yang positif dan berarti antara komitmen dengan kinerja pengawas. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel komitmen (X_2) dengan kinerja pengawas (Y) yaitu 0,617. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N - 2 = 58$, diperoleh $r_{tab} = 0,250$. Ternyata $r_{hit (y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,530 > 0,250$. Selanjutnya uji keberartian korelasi menggunakan uji-t. Dari perhitungan uji-t diperoleh t_{hit} 4,76 dikonfirmasi dengan harga t_{tab} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N - 2 = 58$ dan didapat yaitu 1,672. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hit} > t_{tab}$ $4,76 > 1,672$. Kemudian uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_2) dengan Y dengan (X_1) dikontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hit} 0,436. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N - 3 = 57$, diperoleh $r_{tabel} = 0,250$. Ternyata $r_{hit (y1,2)} > r_{tabel}$ yaitu $0,436 > 0,250$. Dengan hasil tersebut di peroleh t_{hit} 4,292. Harga t_{hitung} tersebut dikonfirmasi dengan harga t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $db = N - 2 = 58$ dan didapat yaitu 1,672. Hasil ini menunjukkan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,292 > 1,672$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara komitmen dengan kinerja pengawas, bila motivasi dikontrol cukup berarti pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara komitmen dengan kinerja pengawas teruji kebenarannya.

Selanjutnya komitmen memberikan sumbangan efektif sebesar 14% terhadap kinerja pengawas.

Selain itu hubungan yang positif dan berarti antara motivasi dan komitmen dengan kinerja pengawas dengan koefisien korelasi $R_{y(12)} = 0,662$, sedangkan r_{tabel} dengan $N - 2 = 58$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,250. Dengan demikian $r_{hit} > r_{tabel}$ ($0,662 > 0,250$). Dengan $R_{y(12)} = 0,662$ diperoleh $F = 22,36$. Dengan mengkonsultasikan harga tersebut dengan kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan $dk (2,58)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,046. Dari hasil tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22,36 > 3,046$. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi dan komitmen secara bersama dengan kinerja pengawas teruji kebenarannya. selanjutnya motivasi dan komitmen memberikan sumbangan efektif sebesar 44% terhadap kinerja pengawas sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lainnya.

Pembahasan

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pengawas

Dari analisis deskripsi data ditemukan bahwa variabel kinerja pengawas (Y) di SMP Kabupaten Deli Serdang kategori tinggi 31,67%, sedang sebesar 60%, kategori rendah sebesar 8,33%, sedangkan untuk kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kinerja pengawas (Y) dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Untuk variabel motivasi pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang tergolong kategori tinggi sebesar 33,33%, kategori sedang sebesar 50%, dan kategori rendah sebesar 16,67. Sedangkan untuk kategori kurang sama sekali tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi pengawas

(X₁) SMP di Kabupaten Deli Serdang dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Sedangkan variabel komitmen (X₂) kategori tinggi sebesar 5%, kategori sedang sebesar 88,33%, kategori rendah sebesar 6,67%. Sedangkan untuk kategori kurang sama sekali tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel komitmen (X₂) dalam penelitian ini berada pada kategori sedang.

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil analisis statistik maka ketiga pengujian hipotesis dalam penelitian ini teruji kebenarannya baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Temuan pertama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pengawas sekolah. Temuan kedua terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja pengawas. Temuan ketiga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen secara bersama dengan kinerja pengawas.

Temuan pertama yakni motivasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pengawas dengan besar koefisien korelasi 0,511. Sumbangan efektif yang diberikan motivasi terhadap kinerja pengawas adalah sebesar 21%. Temuan ini sejalan dengan temuan Syafrijal (2012) berdasarkan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,246 berpengaruh dengan terhadap kinerja dosen.

David McClelland (dalam Robbins, 1996:217) berpendapat: *A motive is the reintegration by a cue of a change in an affective situation*, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*reintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan (stimulasi) perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan,

sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan.

Pendapat ini memberikan keyakinan bahwa motivasi yang tinggi akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pengawas. Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Pernyataan ahli tersebut, dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada di luar diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu. Pengawas dapat memberikan motivasi guru dengan melihat suasana emosional guru tersebut. Menurutnya, motivasi berprestasi dimiliki oleh setiap orang, sedangkan intensitasnya tergantung pada kondisi mental orang tersebut.

2. Hubungan Komitmen dengan Kinerja Pengawas

Temuan kedua yakni komitmen menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pengawas sekolah dengan besar koefisien korelasi 0,530. Sumbangan efektif yang diberikan komitmen terhadap kinerja pengawas adalah sebesar 23%. Temuan ini juga sama dengan temuan Lubis (2007) bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja kepala SMP sebesar 0,461. Sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap kinerja kepala SMP sebesar 16,76%. Komitmen pengawas merupakan bagian yang sangat penting di dalam organisasi sekolah. Selanjutnya Mathieu dan Zajac (dalam Luthans, 1988:131) menyatakan komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi. Seperti terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti dari ketidak hadiran kerja.

Komitmen kerja lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen kerja mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kerja juga merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi yang aktif. Oleh karena itu pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

3. Hubungan Motivasi dan Komitmen dengan Kinerja Pengawas

Temuan ketiga yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen secara bersama-sama dengan kinerja pengawas sekolah dengan besar koefisien korelasi 0,662 dan sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 44%. Hal ini bermakna bahwa masih terdapat lagi faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja pengawas selain kedua variabel bebas yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Juniman (2009) yang menemukan terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan dengan koefisien korelasi sebesar 0,637. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan Komitmen berhubungan dengan kinerja pengawas SMPdi Kabupaten Deli Serdang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Colquitt, dkk (2009:27) menjelaskan

banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures value, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).*

Dapat diartikan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); mekanisme kelompok (karakteristik tim, proses tim, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi dan iklim kerja). Hasil kinerja dari pengawas sekolah dapat dilihat dari kompetensi pengawas sekolah dalam membina dan membimbing sekolah. Selanjutnya, hasil pembimbingan pengawas terhadap sekolah dapat dilihat dari nilai akreditasi yang diperoleh sekolah tersebut.

Artinya dengan adanya motivasi pengawas dan komitmen yang baik, diharapkan dapat mendorong kinerja pengawas untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan aktifitas tugasnya sebagai tenaga kependidikan dan semakin tinggi pula Kinerja Pengawas dalam melaksanakan proses pembinaan dan pelayanan kepada sekolah, untuk mencapai tujuan organisasi sekolah dan pendidikan secara efektif dan efisien.

IV. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi dengan kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara komitmen dengan kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki hubungan dengan kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik Komitmen maka semakin baik pula kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi dan komitmen secara bersama dengan kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen berhubungan dengan kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang. Artinya semakin baik motivasi dan komitmen maka semakin baik pula kinerja pengawas SMP di Kabupaten Deli Serdang.

Saran

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pengawas diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, pemerintah baik pusat maupun daerah, anggota legislatif, kepala sekolah, guru harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam mendukung upaya menciptakan kinerja pengawas. Karena kinerja pengawas akan berdampak pada peningkatan kualitas kepala sekolah dan guru sehingga berpengaruh pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Selain faktor motivasi yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pengawas perlu didukung oleh perubahan berbagai aspek lainnya dalam pendidikan, salah satunya adalah dengan menciptakan komitmen. Karena komitmen dapat memberikan rasa memiliki yang tinggi sehingga pengawas mampu menciptakan kinerja yang baik.
3. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada pengawas sekolah melalui pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kompetensi pengawas sekolah.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, iklim organisasi, budaya, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, insentif (remunerasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja pengawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

- Colquitt, dkk. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Juniman. 2009. “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMA Rayon 15 Kota Medan”. Medan: *Tesis*
- Lubis, M. Joharis. 2007. “Hubungan Komitmen Organisasi dan Pengetahuan Manajemen dengan Kinerja Kepala SMP di Kota Medan”. Medan: *Tesis*
- Luthan, C. 1998. *Organisasi Assesment*. Washington DC: America Development Bank
- Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Pengawas Sekolah*
- Robbins. 1996. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prantice Hall
- Sagala, Syaiful. 2007. *Administrasi Pendidikan Komtemporer*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syafrijal. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di Stikes Cut Nyak Dhien Langsa)” *Educandum Vol. 2 No. 2 Ed. 4*